

MODULE	PRÄSENZTAGE	MODULE	PRÄSENZTAGE
UNTERNEHMENSFÜHRUNG & HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	2	PERSONALENTWICKLUNG & WERKSTATT	2
Systematik aller Teilfunktionen des Human Resource Managements Die Verbindung zwischen Unternehmensstrategie und HR-Strategie Strategietypen Die Bedeutung der einzelnen Teilfunktionen für die Unternehmensführung Aktuelle Themenfelder in den Teilfunktionen		Die sieben Handlungsfelder der PE mit Erfahrungsaustausch und Praxisbeispielen PE durch Enkulturation PE durch Handlungslernen PE durch externen Wissenserwerb PE durch internen Wissenstransfer PE durch Persönlichkeitsentwicklung PE durch soziales Lernen PE durch Laufbahnentwicklung	
PERSONALSUCHE	2	ENTGELT- & ANREIZGESTALTUNG	1
Interne Suche Interne Stellenausschreibung, interne persönliche Kontakte, Hauszeitschrift, Intranet		Grundlagen und Kennzeichen guten Vergütungsmanagements Design und Umsetzung von flexiblen Vergütungssystemen Performanz Management und Zielvereinbarungsprozesse Performanz Messung, Bemessungsgrundlagen und Mitarbeiter/innenbeurteilung Anwendungs-, Mess- und Bewertungsprobleme	
Externe Suche Klassische Stellenanzeige, Initiativbewerbungen Arbeitsagenturen, Zeitarbeitsfirmen, Arbeitskräfte-Pools, Regionale Cluster Direktansprache als „Executive Search“ & durch Kolleginnen- & Kollegenwerbung Praktika & Messen, Schul- & Hochschulkontakte E-Recruiting, Mobile-Recruiting Karriere-Website, Jobbörsen, Social MediaSocial Media „Bumerang-Mitarbeiter/innen“		PERSONALCONTROLLING	1
PERSONALAUSWAHL	1	Personalplanung Performance Measurement Monitoring der Personalarbeit, Kennzahlen Balanced Scorecard Bewertung immaterieller Werte Bildungscontrolling	
Theorie der Personalauswahl Interviewformen einschließlich Assessment Center mit Übungen Theorie der Persönlichkeitsentwicklung Die Biographie als Auswahlkriterium Persönlichkeitstests Multimodales Verfahren		ORGANISATIONSENTWICKLUNG	1
GRUNDLAGEN DER FÜHRUNG	1	Das Wesen der Organisationsentwicklung Schnittmengen mit Personal- und Teamentwicklung Die Verknüpfung zwischen Organisationsstruktur und Organisationskultur Erfahrungsaustausch Bearbeitung von Beispielen aus der Praxis	
Von der „Herrschaft“ zur „Dienenden Führung“ Pathologien der Führung Warum Führung neu gedacht und gelebt werden muss Das Konzept der „Balancierten Führung“ Ausgewählte Themenfelder der Führung Kritische Balanceakte der Führung Schlüsselkompetenzen „postklassischer Führung“		KONFLIKT- & GRUPPENDYNAMIK	1
HR ALS BUSINESS PARTNER/IN	2	Wie Organisationen Konflikte organisieren und Konflikte Organisationen organisieren – Systemische Konflikttheorie Konfliktkulturen: vom Sinn und der Funktion von Konflikten Grundprinzipien konstruktiver Konfliktbearbeitung Methoden systemischer Konfliktmoderation und Mediation Konfliktdynamik – Umgang mit Eskalationsprozessen Grundlagen der Gruppen- und Konfliktdynamik	
Theoretische Einführung zum Thema HR als Business Partner/in Fallvignetten aus der Praxis Lernen aus den Fallvignetten Epilog zur Rolle von HR als Business Partner/in		GESTALTUNG VON VERÄNDERUNGSPROZESSEN	2
		Gründe für Veränderungen in Organisationen Veränderung und die menschliche Natur Möglichkeiten der Steuerung von Veränderungsprozessen Der Umgang mit Widerständen Die Rolle des Human-Resource-Managements	
11 MODULE · 16 PRÄSENZTAGE* · 20 ECTS			

*exkl. Vor- und Nachbereitungen, Selbststudium, Reflexionspapiere, Projektarbeit, Abschlussarbeit, u.ä.

LEISTUNGSNACHWEISE

Im Rahmen der Zertifikats-Lehrgänge sind folgende Leistungsnachweise zu erbringen:

- Projektarbeiten: dienen dem Lern- und Umsetzungstransfer in die berufliche Praxis
- Abschlussarbeit: behandelt betriebliche Problemstellungen und Lösungsansätze
- Abschlussprüfung: Präsentation der Abschlussarbeit, Verteidigung und Diskussion